

Skills-based organiseren: de toekomst van de arbeidsmarkt

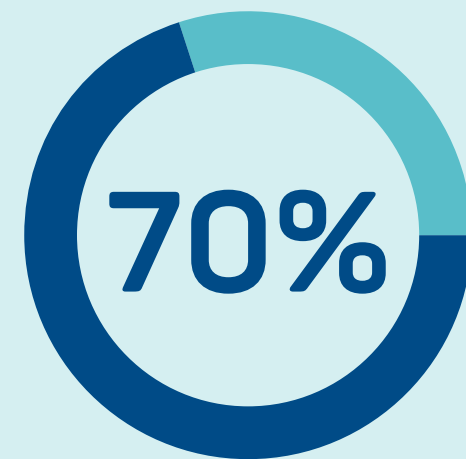
In 6 concrete stappen naar een
toekomstbestendige organisatie

De juiste mensen op de juiste plek krijgen, wordt steeds lastiger.

Digitalisering, automatisering en talenttekorten dwingen organisaties om anders naar vaardigheden te kijken. Maar hoe weet je wat iemand écht kan? Diploma's en cv's geven maar een beperkt beeld, waardoor waardevolle skills onbenut blijven.

Veel organisaties zoeken extern naar talent, terwijl ze intern al medewerkers hebben die – met de juiste ontwikkeling – perfect passen in openstaande functies. Zonder inzicht in aanwezige en ontbrekende vaardigheden blijft dit potentieel onbenut. Skills-based organiseren maakt het mogelijk medewerkers in te zetten en te ontwikkelen op basis van hun vaardigheden, waardoor talent en bedrijfsdoelen beter op elkaar aansluiten.

Deze whitepaper biedt een 6-stappenplan om de skills van medewerkers in kaart te brengen en je organisatie toekomstbestendig te maken.



van de bedrijven zoekt actief naar nieuw talent vanwege skillstekorten

39%

van de huidige skills is in

2030

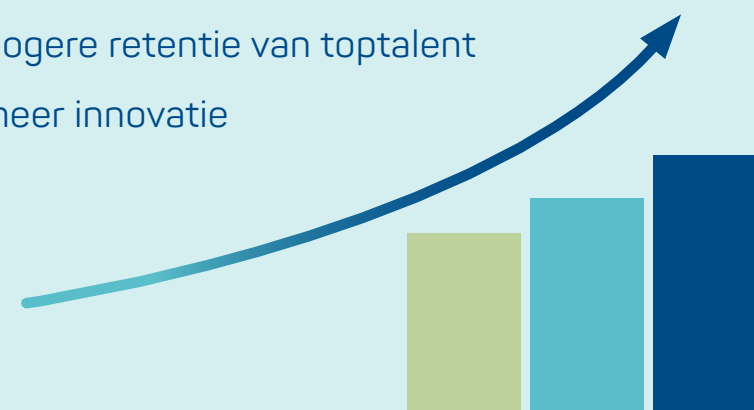
VEROUDERD

Organisaties die personeelsbeleid baseren op gevalideerde vaardigheden presteren aantoonbaar beter:

63% betere resultaten

98% hogere retentie van toptalent

52% meer innovatie



Waarom organisaties hun talent niet optimaal benutten

Onzichtbare skills: een gemiste kans

Veel organisaties hebben intern al talent dat – met de juiste ontwikkeling – kan doorgroeien naar cruciale functies. Toch wordt dit potentieel vaak niet herkend. Zonder een objectief overzicht van aanwezige en benodigde skills blijft talent onzichtbaar en blijven organisaties vasthouden aan diploma's en cv's als selectiecriteria. Dit belemmert strategische personeelsontwikkeling en laat kansen liggen.

Mismatch tussen skills en functie

Zonder inzicht in skills ontstaan structurele mismatches: medewerkers worden niet optimaal ingezet en talent stroomt niet door naar de juiste rollen. Dit leidt tot inefficiëntie, hogere wervingskosten en een stijgend personeelsverloop. Terwijl 70% van de bedrijven extern zoekt naar talent, laten ze intern potentieel onbenut – simpelweg omdat ze niet weten welke vaardigheden al in huis zijn.

Skills veranderen sneller dan ooit

De arbeidsmarkt verandert razendsnel. Technologieën zoals AI, big data en cybersecurity transformeren sectoren, terwijl vaardigheden als samenwerking en probleemoplossend vermogen steeds belangrijker worden. Wat vandaag essentieel is, kan morgen al achterhaald zijn.

Volgens het *WEF Future of Jobs Report 2025* is 39% van de huidige skills in 2030 verouderd. Organisaties die hierop achterlopen, missen niet alleen talent, maar lopen ook risico op verminderde prestaties en concurrentiekracht.

Van functietitels naar vaardigheden: een nieuwe manier van werken

Veel organisaties erkennen dat hun traditionele manier van talentmanagement niet langer toereikend is. De snelle veranderingen op de arbeidsmarkt vragen om een flexibele benadering, waarin medewerkers niet vastzitten aan functietitels, maar zich kunnen ontwikkelen op basis van hun skills. Dit vereist een andere kijk op werving, interne mobiliteit en personeelsontwikkeling.

De impact van een skills-based aanpak

Organisaties die vaardigheden centraal stellen, boeken concrete resultaten. Talent wordt 107% effectiever geplaatst doordat medewerkers beter aansluiten op hun taken. De retentie van toptalent stijgt met 98%, omdat medewerkers meer perspectief en groeimogelijkheden krijgen. Bovendien zorgt het gericht inzetten van kennis en vaardigheden voor 52% meer innovatie. Door vaardigheden als uitgangspunt te nemen, worden organisaties wendbaarder en medewerkers beter voorbereid op de toekomst.

Wat is een skills-based organisatie?

Een skills-based organisatie kijkt niet naar diploma's of functietitels, maar naar aantoonbare vaardigheden. Dit betekent dat medewerkers worden ingezet op basis van wat ze daadwerkelijk kunnen. Hierdoor benut je talent optimaal en zorg je voor een wendbare organisatie.

Om dit succesvol te implementeren, is een gestructureerde aanpak nodig waarin skills betrouwbaar worden gemeten, ontwikkeld en gevalideerd. Dit geeft bedrijven een nauwkeurig beeld van hun medewerkers, waardoor interne mobiliteit toeneemt en gerichte investeringen in ontwikkeling mogelijk worden.

In 6 stappen naar een skills-based organisatie

Skills-based organiseren biedt een stevige basis voor de toekomst. Dit 6-stappenplan helpt je om de vaardigheden van je medewerkers in kaart te brengen, strategische personeelsplanning te verbeteren en de afhankelijkheid van externe wervingskanalen te verkleinen.

STAP 1

Breng de benodigde skills per functie in kaart

Op basis van data, input van leidinggevenden en praktijkervaring worden functieprofielen opgesteld en gekoppeld aan de strategische doelen van de organisatie. Daarnaast wordt het skills-based organiseren ook geïntroduceerd bij de werknemers om een cultuurverandering te stimuleren. Dit zorgt voor een gedeeld kennisniveau voor skills-based organiseren binnen de organisatie.

STAP 2

Match, test en ontwikkel medewerkers

Medewerkers starten met een zelfassessment, gevolgd door 360 gradenfeedback van collega's. Ze bouwen een portfolio met bewijs van hun vaardigheden, wat inzicht geeft in hun ontwikkelkansen en potentieel, zodat de volgende stap – het meten van deze vaardigheden – effectiever wordt.

STAP 3

Meet en valideer skills op een objectieve manier

De verzamelde feedback en het portfolio worden gevalideerd door een assessor. Met behulp van een gemeenschappelijke skillstaal wordt dit proces gestandaardiseerd, zodat de beoordeling betrouwbaar en helder is. Zo ontstaat een eerlijker en transparanter ontwikkelingsproces.

STAP 4

Maak skills-gaps inzichtelijk

Na het in kaart brengen van de skills, worden ontbrekende vaardigheden duidelijk. Dit helpt bij het toewijzen van functies en het effectief inzetten van medewerkers. Hr en management kunnen gericht investeren in training om de juiste match te maken. Het identificeren van skills-gaps legt de basis voor gerichte leer- en ontwikkelstrategieën.

STAP 5

Bied gerichte leer- en ontwikkelmogelijkheden

Een effectieve opleidingsstrategie richt zich zowel op het dichten van skills-gaps als het realiseren van de ambities van medewerkers. Dit geldt voor zowel doorgroei naar andere functies als het verbeteren van prestaties in de huidige rol. Door training te combineren met praktijkervaring en objectieve beoordelingen, kunnen medewerkers zich sneller ontwikkelen en meer waarde toevoegen aan de organisatie.

STAP 6

Registreer skills in het skills-paspoort

Het skills-paspoort is een digitale wallet die alle vaardigheden van medewerkers op een duidelijke en gevalideerde manier toont. Het helpt zowel werkgevers als werknemers om op basis van betrouwbare data de juiste keuzes te maken. Het skills-paspoort maakt het makkelijker voor medewerkers om door te groeien of van functie te wisselen, en draagt bij aan het concept van 'vrij reizen over de arbeidsmarkt' (TNO).

Laat skills voor je werken

Neem contact op

Wil je weten hoe een skills-based aanpak jouw organisatie toekomstbestendig maakt? EVC Nederland helpt bedrijven bij het erkennen, valideren en ontwikkelen van skills, zodat talent optimaal wordt benut.

Plan een kennismaking

Laten we samen kijken hoe we dit concreet in jouw organisatie kunnen toepassen.



035 - 750 61 95

Bronvermelding

- Deloitte Skills-Based Organization Survey: mei-juni 2022.
- World Economic Forum (WEF) Future of Jobs Report 2025.
- TNO 'Vrij reizen over de arbeidsmarkt' rapport.

Over EVC Nederland

EVC Nederland helpt organisaties bij het tegengaan van verspilling van menselijk kapitaal door objectieve skills-validatie. Met erkende methodes maken we zichtbaar wat medewerkers écht kunnen, los van diploma's of functietitels.

Dit leidt tot:

- Betere talentontwikkeling
- Strategische personeelsplanning
- Meer wendbaarheid in een veranderende arbeidsmarkt

Meer weten? Bezoek onze website of plan direct een gesprek!

